



JAHV McGregor

BOLETIN COMERCIANTES

Nº 7 - Junio de 2010

Un excelente servicio nuestra mayor garantía

Volumen III, No. 7



GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS ¿CUÁNDO SE CONVIERTEN EN SALARIO?

El error más común de un empleador es denominar erradamente algunos pagos que realiza al trabajador como gastos de representación o viáticos, creyendo que no son salario cuando realmente lo son. El error puede conllevar a millonarias demandas.

¿QUE SON GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS?

Los **Gastos de Representación** o también denominados por algunos como **Gastos para Relaciones Públicas** son aquellos valores que se le entregan al trabajador para que pueda desarrollar ciertas labores de protocolo comercial, por ejemplo, para invitar al posible cliente a un café, una cena, etc.

También se puede decir que en esos Gastos de Representación están los valores de desplazamiento en algunos casos, pero para esto, podemos hablar con más exactitud, de los **Viáticos**.

Los Viáticos se pueden discriminar en aquellos que son parte salarial y otros que no, al igual que los Viáticos Permanentes y los Ocasionales.

Veamos la norma:

Artículo 130 Código Laboral:

“1. Los Viáticos **permanentes constituyen salario** en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador **manutención y alojamiento**; pero **no** en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

3. Los **viáticos accidentales NO constituyen salario** en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.”

Cuatro elementos que trae la norma: Manutención, Alojamiento, Medios de Transporte y Gastos de

Representación.

Manutención: alimentos que debe consumir el trabajador en horario de trabajo y fuera de éste.

Alojamiento: los gastos correspondientes a pasar la noche en un sitio distinto a su casa como el hotel.

Medios de Transporte: puede ser dinero, como la gasolina que utiliza el trabajador para desplazarse hasta donde los clientes o distintos talleres o sitios de operación, valor que **no** debe confundirse con el Auxilio de Transporte Obligatorio para aquellos trabajadores que tengan dicho derecho legal.

Gastos de Representación o para **Relaciones públicas:** son aquellos valores como por ejemplo, cuando el empleado se ve en la necesidad de invitar a almorzar a un cliente o a tomar un café para afianzar un negocio, etc.

DE LOS ANTERIORES ¿CUÁLES CONSTITUYEN SALARIO?

Los viáticos que son pagados para la **Manutención** y **Alojamiento** frecuente del trabajador, por ejemplo, cuando la empresa traslada a otra ciudad a un trabajador por varias semanas o meses ese pago prolongado de viáticos es salario.

LOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: MEDIOS DE TRANSPORTE Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Salario es todo lo que enriquece al trabajador, pero el valor que se le entrega al trabajador por concepto de Medios de Transporte o Gastos de Representación **NO** son para enriquecerlo, pues el trabajador no puede disponer de ese dinero como quiera, pues su destinación es específica como es el desplazamiento del trabajador por motivos laborales a otra ciudad o para visitar a un cliente o para invitar al cliente a un café o un almuerzo y con ello cerrar una venta o un servicio.

TAMPOCO ES SALARIO EL VIÁTICO ACCIDENTAL.

Cómo lo establece el numeral 3º del artículo 130 del Código Laboral “...3. Los **viáticos accidentales NO constituyen salario** en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.” los Viáticos Accidentales no son salario bajo ninguna situación, pues la norma es clara al establecer que fue por algo extraordinario, no habitual o poco frecuente.



JAHV McGregor

BOLETIN COMERCIANANTES

Nº 7 - Junio de 2010
**Un excelente servicio
nuestra mayor garantía**

Volumen III. No. 7



PERMANENTES U OCASIONALES, SIEMPRE DEBE POR ESCRITO ESTABLECERSE SU NATURALEZA

Cualquiera que sea el motivo, se debe especificar a que corresponde el pago al trabajador: viático, alimentación, transporte, gastos de representación o protocolo, etc., de lo contrario, se podría presumir que dicho pago es salario para todos los efectos prestacionales y de seguridad social.

OBTENER LA PENSIÓN ES JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR AL TRABAJADOR.

Una de las justas causas para terminar por parte del empleador el contrato del trabajador, es que éste último haya obtenido la pensión de vejez. Aunque es legal el despido, hay un preciso momento para hacerlo.

JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO.

Las justas causas para terminar el contrato, son todas aquellas contempladas expresamente en el Código Laboral en su artículo 62, al igual que las situaciones expresas tanto en el contrato de trabajo, reglamentos y convenciones, situación que puede ser invocada tanto por el empleador o por el trabajador. Al ser Justas Causas y ser invocada por el empleador, no le nacería al trabajador ningún derecho indemnizatorio por la terminación de su contrato.

EL RECONOCIMIENTO PENSIONAL. UNA CAUSAL PARA TERMINARLE EL CONTRATO AL TRABAJADOR.

El artículo 62, literal a numeral 14, establece: El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Como se observa, el reconocimiento pensional al trabajador, bien puede ser por vejez o por una invalidez permanente que reconozca su pago el Fondo Pensional.

APENAS CUMPLA LA EDAD Y LAS SEMANAS EN EL ISS O EL AHORRO MÍNIMO EN LOS FONDOS PRIVADOS, ¿SE PUEDE DESPEDIR?

No. No basta con que el trabajador cumpla con los requisitos legales para obtener su pensión para terminarle el contrato, es necesario, como ya lo ha establecido la Corte Constitucional en la Sentencia [C-1037 de 2003](#), en la que estableció que la

causa para terminar el contrato por esta causa, sólo se da, cuando **efectivamente** el trabajador se encuentra en la **nómina de pensionados** o sea, al mes siguiente recibirá su primera mesada pensional.

Lo anterior, es porque como es conocido, los fondos de pensiones, tanto público como privado tardan meses, incluso años en reconocer y pagar la primera mesada pensional desde el día en que hizo la solicitud de la pensión, por ello, durante ese tiempo el trabajador necesita seguir trabajando para subsistir.

SI EL TRABAJADOR YA TIENE LOS REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN, ¿LA EMPRESA PUEDE UNILATERALMENTE INICIAR ANTE EL FONDO LOS TRÁMITES PARA SU RECONOCIMIENTO?

No. Hacerlo, puede generar un despido indirecto, pues es necesario que la empresa le consulte al trabajador si ya quiere iniciar con los trámites de su pensión o si por el contrario **quiere seguir trabajando para seguir cotizando** y aumentar las semanas y aportes por un tiempo más. Así lo estableció la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 11832 de 1999.

ESTANDO YA NOTIFICADO EL TRABAJADOR POR PARTE DEL FONDO PENSIONAL DE SU INCLUSIÓN EN LA NÓMINA DE PENSIONADOS, LA EMPRESA PUEDE TERMINAR SU CONTRATO

Estando ya en la nómina de pensionados, la empresa unilateralmente puede terminar el contrato de trabajo del nuevo pensionado, claro está, que debe hacerlo con un preaviso mínimo de 15 días.

¿LA EMPRESA PUEDE SEGUIR CON LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR PENSIONADO?

Si, aunque lo ideal es que ese puesto quede libre para la generación de ingresos a una nueva persona ya que el pensionado al fin y al cabo ya tiene un ingreso fijo y vitalicio. Pero si la empresa quiere seguir con dicho trabajador, no hay norma que lo impida, lo importante es que la empresa reporte la calidad de pensionado ante el Operador de PILA, de tal manera que a partir del mes siguiente, por ese trabajador sólo se harán aportes a Salud, ARP y Parafiscales. (Tomado de Actualícese.com)